

REPERTOIRE FISCAL NR.: 3822/2012

TRIBUNAL DU TRAVAIL DE LUXEMBOURG

**AUDIENCE PUBLIQUE DU
29 OCTOBRE 2012**

Le tribunal du travail de la circonscription de Luxembourg
dans la composition :

Michèle HORNICK	juge de paix, siégeant comme présidente du tribunal du travail de et à Luxembourg
Edmond BECKER	assesseur-employeur
Giuseppe FATONE	assesseur-salarié
Michèle WANTZ	greffière

a rendu le jugement qui suit, dans la cause

entre

X.), demeurant à L-(...), (...),

partie demanderesse, comparant par Maître Jonathan HOLLER, avocat à la Cour,
en remplacement de Maître Jean-Marie BAULER, avocat à la Cour, les deux demeurant à
Luxembourg.

et

la société anonyme SOC1.) LUXEMBOURG s.a., établie et ayant son siège social
à L-(...), (...), représentée par son conseil d'administration actuellement en fonctions,
inscrite au registre de commerce et des sociétés de Luxembourg sous le numéro B 91985,

partie défenderesse, comparant par Maître Anne-Laure JABIN, avocat à la Cour, en
remplacement de Maître François BROUXEL, avocat à la Cour, les deux demeurant à
Luxembourg.

ainsi que de l'**ETAT DU GRAND-DUCHÉ DE LUXEMBOURG**, représenté par Monsieur le Ministre d'Etat, ayant ses bureaux à L-1352 Luxembourg, 4, rue de la Congrégation, pour autant que de besoin par Monsieur le Ministre du Travail et de l'Emploi, ayant ses bureaux à L-2763 Luxembourg, 26, rue Zithe, ayant dans ses attributions le Fonds pour l'Emploi,

partie mise en intervention, comparant par Maître Georges PIERRET, avocat à la Cour, demeurant à Luxembourg.

Faits :

L'affaire fut introduite par requête - annexée à la minute du présent jugement - déposée au greffe de la Justice de Paix de et à Luxembourg le 07 octobre 2010.

Par convocations émanant du greffe, les parties furent appelées à l'audience publique du 08 novembre 2010. L'affaire subit ensuite plusieurs remises contradictoires et fut utilement retenue à l'audience du 24 septembre 2012. Lors de cette audience Maître Jonathan HOLLER donna lecture de la requête ci-après annexée et fut entendu en ses explications. Maître Anne-Laure JABIN répliqua et exposa les moyens de sa partie.

En date du 02 février 2011, Maître Georges PIERRET, en sa qualité de mandataire de l'**ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG**, pris en sa qualité de gestionnaire du Fonds pour l'Emploi, informa le tribunal du travail qu'il n'a pas de revendications à formuler dans la présente affaire.

A l'audience du 08 octobre 2012, date à laquelle l'affaire a été refixée pour continuation des débats, Maître Jonathan HOLLER se présenta pour la partie demanderesse et Maître Anne-Laure JABIN comparut pour la partie défenderesse.

Les mandataires des parties furent alors entendus en leurs moyens et conclusions respectifs.

Le tribunal prit ensuite l'affaire en délibéré et rendit, à l'audience publique de ce jour, le

Jugement qui suit :

Procédure

Par requête déposée au greffe le 7 octobre 2010, **X.)** a fait convoquer devant ce tribunal du travail son ancien employeur, la société anonyme **SOCL.)** (ci-après la **BANQUE**) afin de la voir condamner à lui payer le montant de 11.635,86.-euros à titre de

salaires de février et de mars 2010 et de 259.000.-euros à titre de boni pour les années 2003 à 2009.

La demande tend en outre au paiement d'une indemnité de procédure de 1.250.-euros.

A l'appui de sa demande, la requérante fait valoir qu'elle était au service de la défenderesse depuis l'année 1990, où elle était victime tant de discriminations salariales que d'actes d'harcèlement moral au point qu'elle était affectée d'une grave dépression. Déclarée incapable de travailler à la suite d'une tentative de suicide en juillet 2009, la Commission mixte de reclassement des travailleurs incapables à exercer leur dernier poste de travail, a décidé, en février 2010, le reclassement interne de la requérante. L'employeur a introduit un recours contre cette décision au mois de mars 2010. En attendant, ses salaires de février et de mars 2010 n'auraient pas été réglés, en dépit de l'obligation afférente de l'employeur prévue à l'article L.551-3(2) du Code du travail.

Pour ce qui est de sa demande relative au paiement de boni, elle considère que les *sommes* qu'elle a touchées de ce chef au courant des années 2003 à 2008 s'avèrent largement inférieures à ceux de ses collègues de travail « *Messieurs* » A.), B.), C.), D.), E.), F.) et G.).

En termes de plaidoiries, elle actualise le montant réclamé de ce chef à 327.000.-euros, et propose en ordre subsidiaire, d'enjoindre à la partie défenderesse de communiquer l'ensemble des fiches de rémunération de tous ses collègues de travail et de toutes les personnes exerçant des fonctions identiques ou comparables à elle-même pendant les années 2003 à 2008 et de voir nommer un expert ayant pour mission de constater les discriminations rencontrées et de chiffrer le montant à son désavantage.

La demande tend encore au paiement d'une indemnité de procédure de 1.250.-euros.

La requérante sollicite la déclaration de jugement commun à l'égard de l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG.

Moyens des parties

De son côté, la défenderesse soulève à titre principal l'exception du libellé obscur de la requête, étant donné qu'aucun motif discriminatoire ne serait précisé. Elle conteste en tout état de cause que les collègues dont les noms sont cités par la requérante seraient dans une situation identique, sinon comparable à celle de la requérante.

A titre subsidiaire, la défenderesse conteste la compétence matérielle du tribunal du travail pour connaître de la demande en paiement des salaires de février et de mars 2010, s'agissant en réalité d'indemnités pécuniaires de maladie, étant donné que la requérante était en incapacité de travail notamment du 13 juillet 2009 au 31 mars 2010 inclus.

A titre plus subsidiaire, la requérante soutient que la demande de paiement de boni serait en tout état de cause prescrite pour la période antérieure au 7 octobre 2007, sur base de l'article L.221-2 du Code du travail.

A titre encore plus subsidiaire, quant au fond, la défenderesse conteste la *demande en paiement de salaires* au motif que la requérante, étant incapable de travailler pour la période litigieuse, ne s'est pas présentée sur son lieu de travail en exécution de la décision de reclassement interne, et aurait assurément perçu des indemnités pécuniaires de maladie, sinon des allocations du Fonds pour l'Emploi qu'elle tenterait de cumuler avec les montants réclamés.

Au vu de ces éléments, la société défenderesse demande à voir enjoindre à la demanderesse de fournir, sous peine d'astreinte, un relevé complet établi par la CNS et le FONDS POUR L'EMPLOI et reprenant le montant exact des indemnités perçues au cours de l'année 2010.

Pour le cas où l'un desdits relevés mentionnerait des revenus jusqu'au mois de juillet 2010, la défenderesse demande la restitution des salaires versés à la demanderesse pendant cette période.

Pour ce qui est de la *demande de suppléments de boni*, la défenderesse conteste l'existence d'un principe « *à poste égal, salaire égal* » en droit luxembourgeois, et en tout état de cause conteste tout traitement discriminatoire.

Se référant à une jurisprudence de la Cour de cassation luxembourgeoise, elle conteste également que les boni, libéralités laissées à la discrétion de l'employeur, puissent être considérés comme éléments de la rémunération.

A titre subsidiaire, et pour autant que les dispositions des articles L.244-3 ou L.253 du Code du travail trouvent à s'appliquer, elle fait valoir que la partie demanderesse n'établit aucun fait permettant de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, et notamment pas de pièces justifiant de la rémunération de ses collègues d'un niveau hiérarchique et d'une ancienneté comparables.

Se basant sur les exceptions au principe d'égalité de traitement prévues à l'article L.251-2 du Code du travail, la BANQUE soutient que l'activité au sein des départements Forex, Sales Desk et Trésorerie où étaient affectés la plupart des collègues de travail avec lesquels se compare X.), demandait une plus grande réactivité et une résistance au stress nettement plus importante, et n'était dès lors pas comparable à l'activité Securities Lending de laquelle relevait la requérante.

La BANQUE fait encore valoir que les résultats générés au sein de ces services étaient bien plus importants.

Elle en conclut que seule une comparaison avec un collègue travaillant au même service qu'elle-même était possible, or ce ne serait qu'en février 2008 que le dénommé A.) aurait intégré le service où la requérante travaillait seule jusqu'alors.

Or, les qualifications professionnelles et expérience au domaine du Securities Lending de A.), qui aurait par ailleurs été engagé en qualité de « senior », auraient largement dépassé celles de la requérante, justifiant ainsi un bonus plus important.

Enfin, les performances individuelles de la requérante sont critiquées.

La BANQUE en conclut qu'aucun des collègues cités par la requérante n'est dans une situation comparable, ni par le type de travail effectué, ni par ses qualifications, ni par les résultats obtenus, ce qui expliquerait les différences de boni.

Elle explique encore que si A.) a reçu un bonus pour l'année 2007, année où il ne travaillait pas encore à la BANQUE, ce bonus était négocié à l'arrivée, et devait compenser la perte de bonus auprès de son employeur précédent.

La défenderesse conteste la demande en communication des fiches de salaire ainsi que celle en instauration d'une expertise, au motif qu'il n'y a pas lieu de pallier à la carence des parties dans l'administration de la preuve.

Finalement, la défenderesse conteste la demande du chef d'autres éléments du salaire, tels une voiture de service et un téléphone professionnel, principalement, pour constituer une demande nouvelle, subsidiairement au motif que la requérante n'aurait jamais fait la demande de pouvoir bénéficier d'un tel avantage en nature et qu'elle ne préciserait d'ailleurs pas lequel de ses collègues en bénéficierait.

La défenderesse demande à son tour l'octroi d'une indemnité de procédure de 5.000.-euros.

Enfin, la défenderesse demande la suppression de certaines pages de la note de plaidoiries de la requérante.

Les faits

X.) est entrée au service de la société SOC1'), entre-temps devenue SOC1.) LUXEMBOURG, avec effet au 1^{er} juillet 1990 en qualité d'employée.

En 1991, elle a intégré le service de la salle des marchés, où elle a développé, à partir de juin 1999 et à la demande du directeur de la salle des marchés, Gilles Normand, l'activité de Securities Lending.

Elle a travaillé seule dans son service pendant plusieurs années où elle portait le titre de « Head of Securities Lending ».

En février 2008, pour pallier à la charge de travail croissante, la **SOCI.) BANQUE** a engagé le dénommé **A.)** en qualité de senior, pour le service Securities Lending.

Au mois de juillet 2009, après son congé de récréation, **X.)** fait une tentative de suicide.

Elle attribue son mal-être à des actes de harcèlement moral de la part de Gilles Normand et à des discriminations salariales.

A ce sujet, il ressort du tableau établi par la BANQUE et des lettres adressées à la requérante que parmi les douze collaborateurs regroupés au sein de la salle des marchés, les boni touchés par la requérante (0 en 2003, 4.000.-euros en 2004, 10.000.-en 2005, 16.000 en 2006, 25.000.- en 2007, 40.000.- en 2008 et 8.000.-euros en 2009 pour une période de travail effective de 90 jours) sont toujours inférieurs à ceux des collègues masculins des autres services de la salle des marchés (variant entre 20.000.-euros et 75.000.-euros).

Il y a lieu de noter que les parties sont en désaccord quant à la question de savoir si la personne travaillant au service de la salle des marchés, dénommée **C.)** est de sexe masculin ou féminin.

La motivation du jugement

- Le moyen du libellé obscur

Conformément à l'article 145 du Nouveau Code de procédure civile, la requête devant les juridictions du travail indique, à peine de nullité, les noms, prénoms, professions et domiciles des parties, ainsi que les qualités en lesquelles elles agissent. Elle énonce l'objet de la demande et contient l'exposé sommaire des moyens.

En vertu de l'article 264 alinéa 2 du Nouveau Code de procédure civile, aucune nullité pour vice de forme des exploits ou des actes de procédure ne pourra être prononcée que s'il est justifié que l'inobservation de la formalité, même substantielle, aura pour effet de porter atteinte aux intérêts de la partie adverse.

L'acte introductif d'instance doit, dès lors, fournir au défendeur les données pour que celui-ci ne puisse se méprendre quant à la portée, la cause et le fondement de l'action dirigée contre lui.

Il est de principe que la description des faits doit être suffisamment précise pour mettre le juge en mesure de déterminer le fondement juridique de la demande, pour ne pas laisser le défendeur se méprendre sur l'objet de celle-ci et pour lui permettre le choix des moyens de défense appropriés.

En l'espèce, la description des faits ainsi que les revendications formulées du chef d'arriérés de salaires et de discrimination par rapport à des collègues (masculins) de

travail concernant le paiement de boni, suffisent pour ne pas laisser la défenderesse se méprendre sur le sens et la portée de l'action introduite contre elle. Elle s'est d'ailleurs défendue en connaissance de cause, ainsi qu'en témoigne sa note de plaidoiries très complète, de sorte que ses droits ont été respectés.

Le moyen tiré du libellé obscur est partant à rejeter.

- La compétence matérielle du tribunal du travail pour connaître de la demande relative au paiement de salaires

La requérante réclame le paiement de ses salaires pour les mois de février et de mars 2010.

Or, il résulte des certificats médicaux versés en cause que la requérante était incapable de travailler en continu depuis le 13 juillet 2009 et notamment pendant les mois de février et de mars 2010.

Ainsi, nonobstant la décision de la Commission Mixte du 9 février 2010, obligeant la BANQUE à reclasser la requérante en interne, et le maintien de ses obligations en matière de paiement de salaires, la demande a trait, en réalité, au paiement d'indemnités pécuniaires de maladie.

Or, le tribunal du travail n'est pas compétent pour la demande du chef d'indemnités pécuniaires de maladie.

Pour ce qui est dans ce contexte de la demande de la BANQUE tendant à la communication de pièces et de relevés des organismes de sécurité sociale et du Fonds pour l'Emploi, le tribunal constate que cette demande ne se rattache pas à une demande actuelle, effective de sa part.

Cette demande est dès lors à déclarer sans objet.

- La demande en paiement de suppléments de boni

La requérante demande le paiement de suppléments de boni pour les années 2003 à 2008, arguant du fait que ses collègues masculins de la salle des marchés bénéficiaient tous de boni bien plus conséquents qu'elle-même, et en déduit une discrimination par le sexe, prohibée par le Code du travail.

Pour ce qui est du moyen tiré de la *prescription*, opposé par la BANQUE, il y a lieu de noter que la demande tendant au paiement de boni, est en réalité une demande en réparation du préjudice résultant d'une discrimination. Elle est de ce fait une créance indemnitaire se prescrivant par trente ans (cf. Cass.soc., 15 mai 2005, JurisData No 2005-027723, Bull.civ.2005, V, n 86).

Il s'ensuit que la demande n'est pas prescrite.

Quant *au fond*, et pour ce qui est de la jurisprudence citée par la BANQUE, la Cour supérieure de justice avait, dans une affaire où un salarié masculin estimait avoir fait l'objet d'un traitement inégal par rapport à ses collègues masculins en matière de paiement de bonus, retenu que le principe « à travail égal, salaire égal » n'est applicable qu'aux éléments du salaire fixés par la loi ou la convention collective, mais non à des éléments du salaire discrétionnaires et facultatifs, tel un bonus (C.S.J., 8^e, 11 nov.2010, rôles no 34061 et 34180). Le pourvoi contre cet arrêt a été rejeté (Cass., 22 mars 2012, no 17/12, numéro 2954 du registre).

Toutefois, dans cette affaire et contrairement au présent litige, aucune discrimination pour un des motifs prohibés par la loi n'avait été invoquée.

Or, si l'employeur, sous réserve des cas d'abus, ne doit pas se justifier pour toute différence de rémunération, et notamment pas pour l'octroi de primes non-contractuelles, il en est autrement lorsque la différence se rattache à un critère de non-discrimination explicitement prévu par la loi, tel le principe de non-discrimination par le sexe, inscrit à l'article L.241-1 du Code du travail, et issu de la législation européenne.

Par ailleurs, la Cour de justice de l'Union Européenne interprète de manière extensive la notion de rémunération, en ce qu'elle y inclut toutes sortes de primes et d'indemnités, dès lors qu'elles sont fondées sur la relation de travail (cf. Mélanie Schmitt, Droit du travail de l'Union européenne, Larcier, 2012, p.225).

Contrairement à l'argumentation de la BANQUE, les primes sont bien un élément de la rémunération, susceptibles de faire l'objet d'un contrôle par les tribunaux par rapport au critère de non-discrimination invoqué.

Conformément à l'article L.244-3, relatif à la charge de la preuve, « *dès qu'une personne qui s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement établit, ..., des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas violation du principe de l'égalité de traitement.* ».

La preuve du salarié qui affirme être victime d'une discrimination est dès lors allégée, mais il lui appartient toujours d'apporter la preuve d'éléments de fait qui font présumer l'existence d'une discrimination, telle une inégalité entre lui et plusieurs autres salariés se trouvant dans une situation comparable.

En outre, les éléments apportés par le salarié doivent laisser supposer l'existence d'un lien de causalité entre la décision de l'employeur et un quelconque critère discriminatoire, toute présomption de discrimination devant être écartée (cf. Jurisclasseur Travail Traité, fasc.17-11 : Discriminations, no 81).

Or, en l'espèce, la requérante n'établit pas que les collaborateurs des différents services de la salle des marchés auxquels elle se compare, sont dans une situation

effectivement comparable, en ce qu'ils effectuent un travail équivalent ou ont un niveau de qualifications professionnelles ou de compétences égales. Elle affirme certes qu'elle « *exerçait les mêmes fonctions que ses collègues, exécutait le même travail, portait le même titre et travaillait au même endroit et se trouvait d'un point de vue statutaire dans une situation identique aux sieurs J.), F.), G.), C.), B.), H.), D.), E.), I.) et A.)* ». Elle reste toutefois en défaut tant de préciser ces fonctions et statut, que de rapporter la preuve d'un travail équivalent fourni, fait contesté par la BANQUE.

Pour le surplus, l'affirmation de la BANQUE, d'après laquelle la requérante est dans une situation différente en ce que, disposant d'un diplôme de langues, elle est la seule à n'avoir pas de qualifications spécifiques pour travailler dans la salle des marchés, n'est pas contredite par la requérante, qui insiste sur son expérience acquise, ses capacités de compréhension des systèmes et ses efforts et succès dans la conquête de clients.

Force est dès lors de constater qu'elle n'établit pas que sa situation soit effectivement comparable à celle de ses collègues des autres services de la salle des marchés, ni à celle de A.), dont le parcours professionnel est très différent du sien. En effet, il ressort de son curriculum vitae qu'il est, d'un côté, diplômé de l'Académie Bancaire Européenne Luxembourg, et diplômé MBA « Financial Services », soit des formations bancaires spécifiques de plusieurs années, et, d'un autre côté, dispose d'une expérience professionnelle d'une quinzaine d'années au sein de la (...), où il était fondé de pouvoir depuis 2002, « Head of International Securities Lending » à partir de 1993 et y dirigeait une équipe de collaborateurs.

Afin d'être complet et contrairement à l'argumentation de la requérante, le tribunal note que la différence des diplômes pertinents pour l'emploi a par ailleurs été reconnue par la Cour de cassation française, comme élément objectif pouvant justifier une différence de traitement (cf. Recueil Dalloz, 2010, Droit du travail, panorama, p.2029 et les jurisprudences citées).

Il résulte des développements qui précèdent, et même en admettant que ses collègues étaient tous masculins, que la requérante n'a pas apporté d'éléments de fait suffisants permettant de présumer l'existence d'une différence de traitement par le sexe, soit permettant d'admettre qu'un homme placé dans la même situation que X.) aurait bénéficié de boni plus importants.

X.) demande en ordre subsidiaire, à voir enjoindre à la partie défenderesse de communiquer l'ensemble des fiches de rémunération de tous ses collègues ainsi que de toutes les personnes exerçant des fonctions identiques ou comparables à celles de la requérante dans lesdites activités et de l'intégralité de leurs certificats de rémunération sur la période allant de l'année 2003 à 2008 desquels il se dégagent les bonus alloués à l'ensemble des collègues de la requérante, sous peine d'astreinte.

Elle conclut à la nomination d'un homme de l'art ayant *pour mission de constater les discriminations rencontrées à l'encontre de la requérante (et d'en chiffrer le montant au désavantage de la requérante).*

Aux termes de l'article 351 alinéa 2 du Nouveau Code de procédure civile, en aucun cas une mesure d'instruction ne peut être ordonnée en vue de suppléer la carence d'une partie dans l'administration de la preuve.

Or, en demandant la communication de l'ensemble des fiches de salaire de toutes les personnes exerçant des fonctions identiques ou comparables à elle-même et en demandant à voir constater par un expert les discriminations rencontrées, elle demande en réalité à la partie défenderesse de rechercher des personnes qui se trouveraient dans une situation comparable et à l'expert de rechercher, sur base des certificats de rémunération s'il y a eu des discriminations.

La mesure d'instruction proposée n'est dès lors pas recevable.

Lors de l'audience des plaidoiries, la requérante a fait valoir qu'elle était la seule à n'avoir pas bénéficié de frais de représentation, d'une voiture de société, d'un téléphone portable et de bonus différés. Elle fait valoir que selon ses informations, A.) aurait bénéficié d'une allocation annuelle de 10.000.-euros pour acquérir un véhicule, et demande, pour la discrimination subie, le montant de $10 \times 10.000 = 100.000$.-euros pour la période de 1999 à 2008. En ordre subsidiaire, elle propose la nomination d'un expert calculateur ayant pour mission d'« *évaluer la différence de traitement suite aux discriminations salariales (bonus, bonus différés, voitures, téléphones et autres privilèges etc) en tenant compte des salaires et avantages de ses collègues de travail énumérés à la page 7 ainsi que des opérations et /ou des commentaires fournis aux pages 14 et 15 de la présente note* ».

La BANQUE soulève l'irrecevabilité de cette demande au motif qu'il s'agit d'une demande nouvelle par rapport à la requête.

Au fond, elle conteste que tous les collègues traders aient bénéficié des avantages en nature susmentionnés, ainsi que l'évaluation du dommage en résultant, telle que proposée par la requérante. Elle s'oppose à la nomination d'un expert au motif qu'il n'appartient pas au tribunal de pallier à la carence d'une partie dans l'administration de la preuve.

D'après l'article 53 du Nouveau Code de procédure civile si l'objet du litige est déterminé par les prétentions respectives des parties et notamment pour le demandeur par l'acte introductif d'instance, cet objet peut être modifié par des demandes additionnelles lorsque celles-ci se rattachent aux prétentions originaires par un lien suffisant.

En l'espèce, la demande en indemnisation d'une discrimination salariale du chef d'avantages en nature se rattache par un lien suffisant à la demande initiale.

Celle-ci est dès lors recevable.

Toutefois, et indépendamment de la circonstance que la requérante n'apporte aucun élément de fait, permettant de justifier, comme elle le soutient, « *que tous les autres traders bénéficiaient de ces avantages* », la demande n'est d'ores et déjà pas fondée étant donné qu'elle n'apporte pas non plus d'éléments de fait suffisants permettant de supposer qu'une telle différence de traitement, si elle devait s'avérer, était le résultat d'une discrimination par le sexe.

Tant la demande en communication des fiches de salaire et certificats de rémunération que celle en nomination d'un expert sont dès lors à rejeter.

La demande de la requérante n'est ainsi pas fondée.

- La demande de suppression de certains passages de la note de plaidoiries de la requérante

La défenderesse demande la suppression de certains passages de la note de plaidoiries de la requérante, en ce qu'ils relèveraient du secret bancaire et que leur divulgation, à l'audience publique serait passible de sanctions pénales. Elle se réserve par ailleurs tout droit de ce chef.

Or, la lecture des passages litigieux à l'audience a d'ores et déjà eu lieu et il n'appartient pas à ce tribunal de trancher la question d'une éventuelle qualification pénale de ces écrits. Par ailleurs, les passages litigieux ne sont pas pertinents pour la solution du litige, et ce tribunal n'en fait pas état dans son jugement.

La défenderesse demande encore la suppression des propos suivants « les chiffres communiqués par la défenderesse ne font apparaître que les bonus payés au titre de l'année, mais masquent les avantages et les bonus différées » pour être diffamatoires.

Or, l'allégation en question n'excède pas **par son contenu ou par son ton, ce que la liberté d'expression de l'avocat impose de tolérer.**

La demande en suppression de ce chef n'est dès lors pas non plus fondée.

- Les demandes d'indemnité de procédure

Aucune des parties ne justifiant l'iniquité requise par l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile, leurs demandes respectives d'indemnité de procédure ne sont pas fondées.

PAR CES MOTIFS :

le tribunal du travail de et à Luxembourg

siégeant contradictoirement et en premier ressort,

se déclare incompetent pour connaître de la demande relative à des indemnités pécuniaires de maladie,

reçoit la demande pour le surplus,

rejette les offres de preuve présentées de part et d'autre pour défaut d'objet sinon de pertinence,

dit la demande non fondée,

rejette la demande en suppression de certains passages de la note de plaidoiries de Maître Jean-Marie BAULER,

déboute les deux parties de leurs demandes respectives basées sur l'article 240 du Nouveau Code de procédure civile,

condamne X.) aux frais et dépens de l'instance

déclare le présent jugement commun à l'ETAT DU GRAND-DUCHE DE LUXEMBOURG.

Ainsi fait et jugé par Michèle HORNICK, Juge de paix de et à Luxembourg, siégeant comme Présidente du tribunal du travail, et les assesseurs prédits et prononcé par la Présidente à ce déléguée, assistée de la greffière Michèle WANTZ, en audience publique, date qu'en tête, au prétoire de la Justice de Paix à Luxembourg, et qui ont signé le présent jugement.

Michèle HORNICK

Michèle WANTZ